

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NAGOYA
MOTOR INDONESIA-MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

RAGIL FERDI ARI AGUSTI
NPM. 1405160510



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : RAGIL FERDI ARI GUSTI
NPM : 1405160510
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NAGOYA MOTOR INDONESIA-MEDAN

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

(HANIFAH JASIN, SE, M.Si)

Penguji II

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)

Pembimbing

(SUSLIHANDAYANI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RAGIL FERDI ARI AGUSTI
NPM : 1405180510
Konsentrasi : MSDMK MANEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri

Medan20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

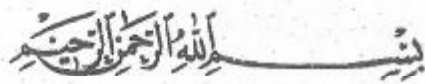
ABSTRAK

RAGIL FERDI ARI AGUSTI. NPM. 1405160510. Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nagoya Motor Indonesia-Medan. Skripsi. 2018.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk Untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Nagoya Motor Indonesia-Medan. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang karyawan PT. Nagoya Motor Indonesia Medan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yakni $4,072 \geq 2,014$. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penerimaan H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan. hasil pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai yakni $3,276 \geq 2,014$. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penerimaan H_0 ditolak (H_a diterima), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan. Hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 41,552 dengan signifikan 0,000, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,58. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak (H_a terima), artinya ada pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,654 atau 65,4% artinya 65,4% Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh Pengawasan dan Kompensasi, sedangkan sisanya 34,6% Kepuasan Kerja dapat disebabkan oleh variabel lain diluar variabel Kompensasi dan Pengawasan yang tidak diamati secara pasti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengawasan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **"Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nagoya Motor Indonesia-Medan"**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah M. Soleh dan Ibu Anisa yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, September 2018

Penulis

RAGIL FERDI ARI AGUSTI

1405160510

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja	9
b. Teori-teori tentang kepuasan kerja.....	10
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2. Pengawasan	19
a. Pegertian Pengawasan	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	20
c. Indikator Pengawasan	22
3. Kompensasi	24

a. Pengertian Kompensasi	24
b. Tujuan Kompensasi	25
c. Manfaat Kompensasi	28
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	29
e. Indikator Kompensasi	33
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Definisi Operasional	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Deskripsi Hasil Penelitian Data	50
B. Pembahasan	20
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Turnover Karyawan PT. Nagoya Motor Indonesia Medan ..	5
Tabel III-1	Indikator Kepuasan Kerja.....	39
Tabel III-2	Indikator Pengawasan.....	40
Tabel III-3	Indikator Kompensasi.....	40
Tabel III-4	Skedul Penelitian.....	41
Tabel III.5	Populasi	41
Tabel III-6	Skala Likert	43
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Pengawasan (X_1)	44
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X_2)	44
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y).....	44
Tabel III-10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	45
Tabel IV-1	<i>Skala Likert</i>	50
Tabel IV-2	Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV-3	Berdasarkan Usia.....	52
Tabel IV-4	Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel IV-5	Skor Angket Untuk Variable Pengawasan (X_1)	53
Tabel IV-6	Skor Angket untuk Variable X_2 (Kompensasi).....	55
Tabel IV-7	Skor Angket untuk Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	57
Tabel IV-8	Uji Multikolineritas	61
Tabel IV-9	Persamaan Regresi.....	65
Tabel IV-10	Hasil Uji t	64
Tabel IV-11	Hasil Uji F	67
Tabel IV-12	Model Summary	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masala

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan beketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan, serta melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Sedarmayanti (2010, hal. 259). Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka suatu organisasi haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka suatu instansi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Menurut Wibowo (2014, hal 4) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dalam suatu organisasi yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Sedarmayanti (2010, hal. 28) menyatakan kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang terpenting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto 2015, hal 38).

Selain itu, di dalam suatu organisasi perlu dilakukan adanya pengawasan terhadap pegawai. Menurut Kadarisman (2012, hal 173) pengawasan sebagai

salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2009, hal. 112)

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya pegawai terkadang mau melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan dalam bekerja, seperti menunda waktu, tidak dengan sepenuh hati dalam bekerja, melakukan kecurangan, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan yang tidak efisien dan efektif.

Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan merupakan instansi yang sebelumnya dikenal sebagai Kantor Catatan Sipil Kota Medan. Tugas Utamanya adalah melaksanakan pencatatan sipil bagi masyarakat, baik itu suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan, status anak dan kematian. Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan adalah : “Terciptanya Tertib Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil Terpercaya”.

Hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya berkaitan dengan kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan instansi. Dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik

sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, dimana mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, peneliti melihat kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.

Fenomena yang terjadi mengenai pengawasan adalah masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu atau tidak. Setelah melihat fenomena-fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan maka peneliti membatasi pada faktor yang mempengaruhi kinerja hanya pada lingkungan kerja, pengawasan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”**.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung.
2. Kurangnya pengawasan yang dilakukan sehingga masih ada pegawai yang berada di luar ruangan pada saat jam kerja.
3. Pegawai suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan instansi.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah lingkungan kerja dan pengawasan. Serta objek penelitian ini adalah pegawai pada perusahaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis , untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis, menjadi referensi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan terutama dalam bidang manajemen sumber Daya manusia yang khususnya pada kinerja pegawai
3. Manfaat penelitian selanjutnya, sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama dimasa yang akan datang tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Usman (2010, hal. 487) menyatakan kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal 7) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Rivai (2013, hal. 549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Ma'arif dan Kartika (2012, hal. 8) menyatakan kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai (dan bagaimana hal itu harus dicapai) serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam suatu proses kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

b. Peran Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013, hal. 309) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja berperan penting dalam membawa perusahaan kearah yang lebih baik maka diperlukan penilaian kinerja, untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. Dari hasil penilaian kinerja yang telah dilaksanakan tersebut akan diketahui nilai perusahaan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh apakah kinerja perusahaan baik atau tidak di mata konsumen, karyawan dan lingkungannya. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Rivai (2013, hal 312) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala.

3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan sumber daya manusia.
6. Penugasan kembali.
7. Promosi, kenaikan jabatan.
8. Training atau latihan.
9. Meningkatkan motivasi kerja.
10. Meningkatkan etos kerja.
11. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
12. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
13. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/ efektivitas.
14. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan persncanaan sukses.
15. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
16. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
17. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan masalah pribadi maupun pekerjaan.
18. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

19. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
20. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
21. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
22. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
23. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tujuan dari penilaian prestasi kerja Sutrisno, (2009, hal. 154) adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan yang pada dasarnya merupakan kesadaran dari manusia itu sendiri. Bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula pada

perusahaan, dengan demikian tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Sutrisno (2012, hal 151) mengatakan bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu: *pertama* kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. *Kedua* kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. *Ketiga* tingkat motivasi kinerja.

Sedangkan menurut Anoraga (2012, hal 178-179) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4) Pengawasan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

5) Keterampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

6) Sikap Etika Kerja

Sikap orang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi atau meningkatkan kinerja karyawan.

7) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang di dapat, hal itu mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima.

9) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

10) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

11) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

12) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

13) Kepemimpinan

Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan tercapai.

14) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan di berikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.

3) Keandalan.

4) Sikap.

Berikut ini merupakan penjelasan indikator-indikator kinerja tersebut:

1) Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan.

2) Kuantitas Kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan.

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap.

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut pendapat Wibowo (2014, hal. 85-88) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

- 2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

- 3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Adapun menurut Sutrisno (2012, hal. 118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari terori diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Sedarmayanti (2010, hal. 28-35) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karna pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat

menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas(meter/detik) dan frekuensi getarnya(getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tiak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauanyang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

c. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 38-42) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datanganya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan itu dapat meningkatkan prtoduktivitas kerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5) Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepegapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Banyak karyawan didalam perusahaan sering tidak menyelesaikan suatu tugas yang diberikan kepadanya, maka perusahaan menuntut seorang

manajer untuk memperoleh jaminan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini mencakup pengawasan, yaitu mengevaluasi pekerjaan kerja, jika perlu memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut rencana.

Menurut Siswandi (2011, hal. 195) menyatakan bahwa: “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk ‘menjamin’ bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Menurut Handoko (2009, hal. 359) menyatakan bahwa: “pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Menurut Terry dan Rue (2012, hal. 232) menyatakan bahwa:

“Pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan juga dimaksudkan untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.”

Berdasarkan dari terori diatas maka dapat disimpulkan pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan untuk memastikan serta memproses tujuan perusahaan agar dapat tercapai untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Dalam organisasi pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin tercapainya tujuan sehingga seorang manajer memiliki tugas untuk

menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat dengan melihat faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Menurut Siswandi (2011, hal.200) ada berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
- 3) Kesalahan-kesalahan
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan diatas:

1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk

menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat; bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

3) Kesalahan-Kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering melakukan kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, melakukan penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasi Wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

c. Indikator Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan sebagai indikator pengawasan. Semakin terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan tersebut.

Menurut Handoko (2009, Hal. 373-374) indikator-indikator pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci sebagai berikut:

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya.

2) Tepat-Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena;

- Setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan
- Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab berprestasi.

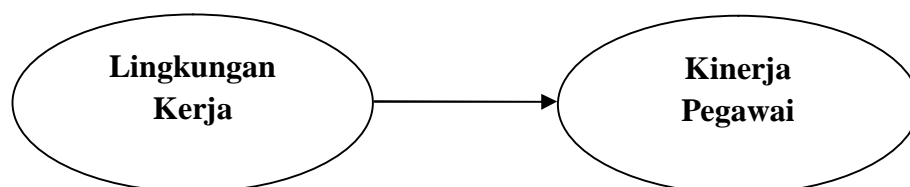
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Sutrisno (2012, hal. 118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shinta Wahyu Hati (2013) menyimpulkan "terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian fungsional dipoliklinik negeri batam." Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.



Gambar II.1

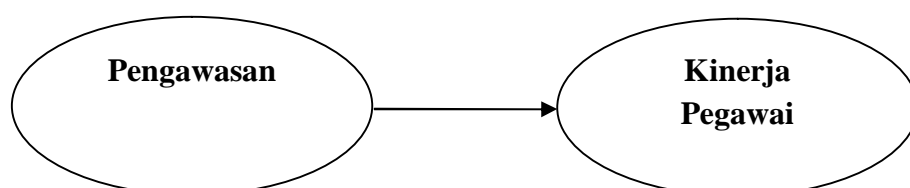
Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan satandar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka kinerja pegawai akan tetap baik dan sesuai dengan standar yang ada. Menurut Handyaningrat (2009, hal. 152) mengatakan hubungan pengawasan dan kinerja pegawai bahwa pengawasan merupakan sebuah proses untuk mengatur, mengarahkan dan mengoreksi pelaksanaan pekerjaan, serta melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Proses yang dimaksudkan adalah usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dilakukan secara terus menerus sehingga upaya meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif dan efesien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Winda Hasibuan (2010) menyimpulkan “variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.”

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan dapat meningkat.



Gambar II.2

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

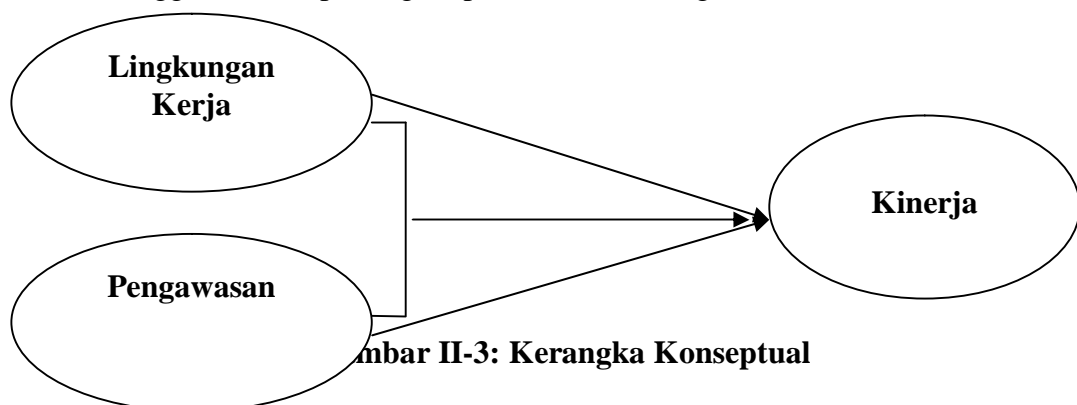
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan terlaksananya pengawasan dengan baik maka pegawai akan terus berpacu untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan terlaksananya pengawasan dengan baik maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas maka peneliti menggambarkan paradigma penelitian ini sebagai berikut:



Gambar II-3: Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan batasan dan pertanyaan yang ada pada perumusan masalah, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 90) pendekatan asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Sedangkan jenis data yang digunakan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Juliandi dan Irfan (2013, hal 89) mengemukakan penelitian kuantitatif merupakan analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka dengan menggunakan instrument formal, standar dan bersifat mengukur. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

B. Definisi Operasional

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai (dan bagaimana hal itu harus dicapai) serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Tabel III.1

Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas kerja

2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber: Mangkunegara (2013, hal 75)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Tabel. III-2 Indikator Lingkungan Kerja (X1)

No.	Indikator
1.	Hubungan Karyawan
2.	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3.	Peraturan Kerja
4.	Penerangan
5.	Sirkulasi Udara
6.	Keamanan

Sumber: Sunyoto (2013, hal. 38-42)

3. Pengawasan (X₂)

Pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan untuk memastikan serta memperoses tujuan perusahaan agar dapat tercapai untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius

Tabel. III-3 Indikator Pengawasan (X2)

No.	Indikator
1.	Akurat
2.	Tepat-Waktu
3.	Obyektif dan menyeluruh
4.	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic
5.	Realistik secara ekonomis
6.	Realistik secara organisasional
7.	Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi
8	Fleksibel
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10	Diterima para anggota organisasi

Sumber: Handoko (2009, hal. 373-374)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Jl. Iskandar Muda No.270 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai bulan Januari 2018 sampai dengan bulan April 2018.

Tabel III-4
Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Januari'18				Februari'18				Maret'18				April 18			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset	■															
Pengajuan Judul		■														
Pembuatan Proposal			■													
Bimbingan Proposal			■	■												
Seminar Proposal					■											
Pengumpulan Data						■	■	■								
Penyusunan Skripsi							■	■	■	■						
Bimbingan Skripsi											■	■	■	■		
Sidang Meja Hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi (2013, hal 50) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari keseluruhan unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang beralamat Jl. Iskandar Muda No.270 Medan.

Untuk memperjelas jumlah populasi pegawai tersebut, maka dibuat rincian atau bagian sebagai berikut:

Tabel III-5
Daftar Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Umum	36 orang
2	Bagian Keuangan	7 orang
3	Kasubag Keuangan	1 orang
4	Bagian Program	4 orang
5	Bagian Administrasi Kependudukan	9 orang
6	Bagian Pengelolaan dan Penyajian Data	5 orang
7	Bagian Tata Kelola dan SDM Teknologi Komunikasi dan Informasi	9 orang
8	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	28 orang
9	Bagian Pindah Datang penduduk	8 orang
10	Bagian Pendataan Penduduk	6 orang
11	Bagian pemanfaatan data dan inovasi layanan	5 orang
12	Bagian Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	6 orang
13	Bagian Kerjasama	5 orang
14	Bagian kelahiran	29 orang
15	Bagian perubahan status anak, kewarganegaraan	5 orang
16	Bagian Perkawinan dan Perceraian	11 orang
Jumlah		175 Pegawai

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2008, Hal. 132).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = 175$$

$$n = \frac{175}{1 + 1,56}$$

$$n = \frac{175}{2,56}$$

$$n = 63,63$$

$$n = 64 \text{ (digenapkan menjadi 64)}$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 63,63. Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 orang pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Ginting, 2008, hal. 135).

Tabel III-6
Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Umum	10 orang
2	Bagian Keuangan	5 orang
3	Kasubag Keuangan	1 orang
4	Bagian Program	2 orang
5	Bagian Administrasi Kependudukan	4 orang
6	Bagian Pengelolaan dan Penyajian Data	3 orang
7	Bagian Tata Kelola dan SDM Teknologi Komunikasi dan Informasi	5 orang
8	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	7 orang
9	Bagian Pindah Datang penduduk	5 orang
10	Bagian Pendataan Penduduk	4 orang
11	Bagian pemanfaatan data dan inovasi layanan	2 orang
12	Bagian Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	2 orang
13	Bagian Kerjasama	2 orang
14	Bagian kelahiran	4 orang
15	Bagian perubahan status anak, kewarganegaraan	3 orang
16	Bagian Perkawinan dan Perceraian	5 orang
JUMLAH		64 Pegawai

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Studi Dokumentasi

Mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data – data jumlah pegawai yang ada diperusahaan.

2. Angket (Quesioner)

Teknik Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun penelitian untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III-7
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi dan Irfan(2013,hal 73)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2008, hal 276)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari

setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2012, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak validitas.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah disebarakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja (X1)

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
P 1	0,534	0,248	Valid
P 2	0,410	0,248	Valid
P 3	0,345	0,248	Valid
P 4	0,267	0,248	Valid
P 5	0,337	0,248	Valid
P 6	0,391	0,248	Valid
P 7	0,451	0,248	Valid
P 8	0,419	0,248	Valid
P 9	0,494	0,248	Valid
P 10	0,528	0,248	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 10 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan $< 0,05$ artinya seluruh item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrument Pengawasan (X2)

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keteranga n
P 1	0,314	0,248	Valid
P 2	0,385	0,248	Valid
P 3	0,444	0,248	Valid
P 4	0,489	0,248	Valid
P 5	0,351	0,248	Valid
P 6	0,367	0,248	Valid
P 7	0,504	0,248	Valid
P 8	0,359	0,248	Valid
P 9	0,441	0,248	Valid
P 10	0,443	0,248	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 10 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan $< 0,05$ artinya seluruh item pernyataan dari variabel pengawasan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3.8

Uji Validitas Instrument Kinerja (Y)

No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
P 1	0,489	0,248	Valid
P 2	0,411	0,248	Valid
P 3	0,353	0,248	Valid
P 4	0,289	0,248	Valid
P 5	0,304	0,248	Valid
P 6	0,368	0,248	Valid
P 7	0,323	0,248	Valid
P 8	0,463	0,248	Valid
P 9	0,430	0,248	Valid
P 10	0,292	0,248	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 10 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan $< 0,05$ artinya seluruh item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas Instrumen

Reabilitas adalah ukuran yang menunjukan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal 86) menyatakan bahwa

pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Arikunto (2013, hal.82)

Keterangan:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka realibititas cukup baik.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,60$ maka realibilitas kurang baik.
3. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan hasil yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitun g $> r$ tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.9

Uji Reliabilitas Instrumen

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Lingkungan Kerja	0,670	Reliable
Pengawasan	0,604	Reliable
Kinerja Pegawai	0621	Reliable

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angkadan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel berikut. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk arah variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linier berganda dengan teknik kuadrat terkecil biasa (OLSi' *OrdinaryLeast Square*) untuk mencari arah pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel

terikat apakah berpengaruh positif atau negatif. Model analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan dengan formula :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Sugiyono (2010,hal 277)

Dimana :

Y = Kinerja

\square = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien beta dan variabel bebas

x1 dan x2 = Lingkungan Kerja dan Pengawasan

e = *error of the Estimate*

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel X_1 , X_2 terhadap prestasi kerja apakah berslope positif positif atau negatif. Jika harga koefisien beta (P_1 dan P_2) dari variabel bebas X_1 , X_2 bernilai positif, maka prestasi kerja akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka prestasi kerja akan semakin rendah (berkurang).

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji Asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2013,hal.174). Jika data menyebar disekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2014,hal.175) Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier menurut Juliandi.dkk, (2014,hal.161).

Uji multikolineritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- a. Bila $vif > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolineritas
- b. Bila $vif < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2014, hal.176) Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidak nyamanan *variance* dari residual pengamatan satu kepengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu).

3. Uji hipotetesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

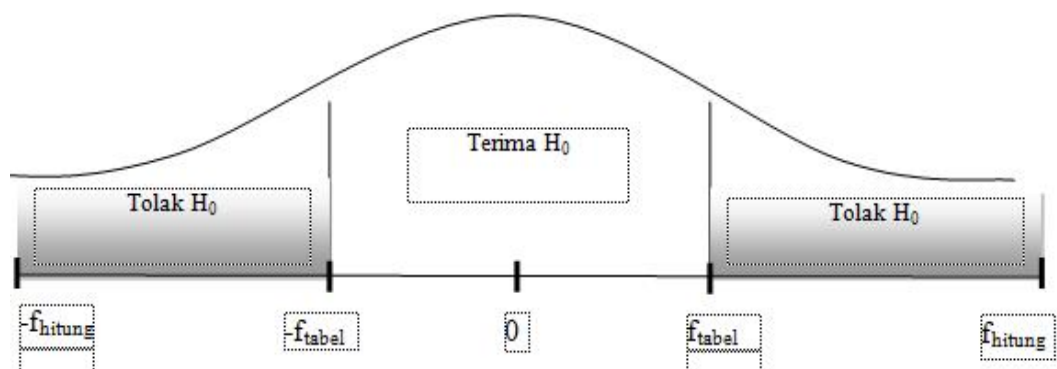
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012 hal 250})$$

Dimana:

- t : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah data pengamatan

Sugiyono (2012, hal. 256) Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- Bila $t_{\text{hitung}} \geq t$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Bila $t_{\text{hitung}} \leq t$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Sumber : Ghazali (2009 hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel

k= jumlah variabel

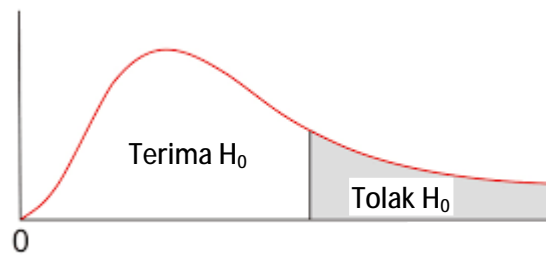
R= koefesien korelasi ganda

Kriteria uji F :

Sugiyono (2012,hal.257) Kriteria penerimaan /penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ H0 terima Ha sehingga signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ H0 terima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c.



d.

4. Koefisien Determinanasi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)

Determinasi dengan rumus

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sugiyono (2012, hal. 259)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Pengawasan (X_1), 10 item pernyataan untuk variabel Kompensasi (X_2), 10 item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 47 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi dan Irfan (2013, hal. 72)

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Pengawasan (X_1), Kompensasi (X_2) maupun variabel Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut :

a) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-3
Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	34	72,3	72,3	72,3
Perempuan	13	27,7	27,7	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 47 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau sebesar 72,3%, sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 27,7%. Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan.

b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 47 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-2
Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	12	25,5	25,5	25,5
31-40 Tahun	15	31,9	31,9	57,4
41-50 Tahun	18	38,3	38,3	95,7
> 50 Tahun	2	4,3	4,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 41- 50 tahun berjumlah 18 orang atau 38,3%, usia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 31,9%, usia 20-30 tahun 12 orang atau 25,5%, sedangkan untuk responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >50 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 4,3%.

c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	5	10,6	10,6	10,6
Diploma	12	25,5	25,5	36,2
Sarjana	30	63,8	63,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan data tabel di atas pada tingkat pendidikan mayoritas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini lebih didominasi yang berpendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 63,8%, berpendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang atau 10,6%, responden yang berpendidikan Diploma (1/2/3) sebanyak 12 orang atau 25,5%, Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 63,8%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penunulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Variabel Pengawasan (X_1)

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variable Pengawasan (X_1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	25,5	33	70,2	2	4,3	0	0	0	0	47	100
2	12	25,5	23	48,9	10	21,3	2	4,3	0	0	47	100
3	15	31,9	30	63,8	2	4,3	0	0	0	0	47	100
4	15	31,9	17	36,2	15	31,9	0	0	0	0	47	100
5	19	40,4	15	31,9	13	27,7	0	0	0	0	47	100
6	15	31,9	30	63,8	1	2,1	1	2,1	0	0	47	100
7	14	29,8	31	66,0	2	4,3	0	0	0	0	47	100
8	12	25,5	23	48,9	10	21,3	2	4,3	0	0	47	100
9	15	31,9	30	63,8	2	4,3	0	0	0	0	47	100
10	15	31,9	17	36,2	15	31,9	0	0	0	0	47	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), 2018

1. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan dilakukan secara langsung, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 70,2%.
2. Jawaban responden tentang Pengawasan dilakukan selalu tepat pada waktunya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%.
3. Jawaban responden tentang Pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat menyeluruh, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%.
4. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terpusat pada titik/titik strategis/penting, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 36,2%.
5. Jawaban responden tentang saya Pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat realistis, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 31,9%.
6. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai dengan struktural organisasi yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%.
7. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 66,0%.

8. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%.
9. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30orang atau 63,8%.
10. Jawaban responden tentang Pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 36,2%.

b. Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variable X₂ (Kompensasi)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	23,4	28	59,6	8	17,0	0	0	0	0	47	100
2	9	19,1	24	51,1	14	29,8	0	0	0	0	47	100
3	9	19,1	28	59,6	9	19,1	1	2,1	0	0	47	100
4	16	34,0	20	42,6	11	23,4	0	0	0	0	47	100
5	16	34,0	22	46,8	9	19,1	0	0	0	0	47	100
6	9	19,1	26	55,3	12	25,5	0	0	0	0	47	100
7	9	19,1	33	70,2	5	10,6	0	0	0	0	47	100
8	11	23,4	28	59,6	8	17,0	0	0	0	0	47	100
9	14	29,8	31	66,0	2	4,3	0	0	0	0	47	100
10	12	25,5	23	48,9	10	21,3	2	4,3	0	0	47	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), 2018

1. Jawaban responden tentang Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan telah adil dan layak kepada karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 59,6%.

2. Jawaban responden tentang Kompensasi yang diterima telah sesuai dengan peraturan pemerintah, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 51,1%.
3. Jawaban responden tentang Pemberian insentif telah sesuai dengan beban kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 59,6%.
4. Jawaban responden tentang Sistem pemberian kompensasi yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%.
5. Jawaban responden tentang Pihak perusahaan membeikan kompensasi berupa insentif kerja kepada karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 46,8%.
6. Jawaban responden tentang Pihak perusahaan selama ini telah memberikan tunjangan untuk hari tua, sebagian besar responden menjawabsetuju sebanyak 26 orang atau 55,3%
7. Jawaban responden tentang Pihak perusahaan selalu mengawasi pemberian kompensasi kepada karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 70,2%.
8. Jawaban responden tentang Pemberian kompensasi selalu diberikan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 59,6%.

9. Jawaban responden tentang s Kompensasi yang diberikan tidak pernah kurang oleh manajemen perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 66%.
10. Jawaban responden tentang Pihak perusahaan memiliki manajemen pembayaran kompensasi yag tidak merugikan karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Alternatip Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	34,0	24	51,1	7	14,9	0	0	0	0	47	100
2	12	25,5	24	51,1	11	23,4	0	0	0	0	47	100
3	9	19,1	30	63,8	6	12,8	2	4,3	0	0	47	100
4	17	36,2	20	42,6	10	21,3	0	0	0	0	47	100
5	18	38,3	23	48,9	6	12,8	0	0	0	0	47	100
6	12	25,5	26	55,3	9	19,1	0	0	0	0	47	100
7	12	25,5	32	68,1	3	6,4	0	0	0	0	47	100
8	9	19,1	30	63,8	6	12,8	2	4,3	0	0	47	100
9	15	31,9	17	36,2	15	31,9	0	0	0	0	47	100
10	19	40,4	15	31,9	13	27,7	0	0	0	0	47	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah) 2018

1. Jawaban responden tentang Saya mampu menjalani tugas kerja yang telah diberikan atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 51,1%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu diberikan kebebasan oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 51,1%.

3. Jawaban responden tentang Perusahaan melakukan pengawasan selama jam kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%.
4. Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman dengan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 42,6 %.
5. Jawaban responden tentang saya menerima gaji sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%.
6. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan perusahaan saya terima tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 55,3%.
7. Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 68,1%.
8. Jawaban responden tentang Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%.
9. Jawaban responden tentang Rekan kerja diperusahaan sangat membantu penyelesaian tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 36,2%.

10. Jawaban responden tentang Dukungan rekan kerja menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 40,4%.

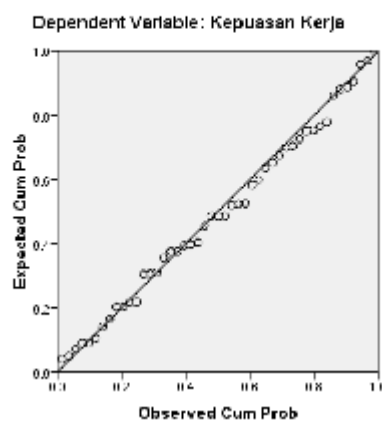
3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang digunakan adalah metode *scatter plot*. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah :

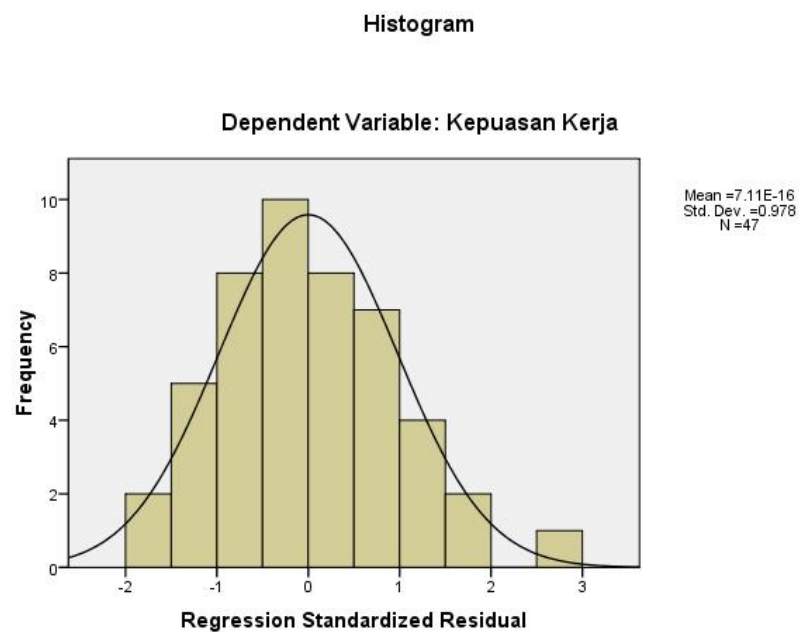
- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- (Juliandi dan Irfan, hal. 169, 2013).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar: IV-1
Uji Normalitas

Gambar IV-1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar: IV-2
Uji Normalitas

Pada gambar di atas memberikan pola berdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng kekiri atau kekanan, dan bentuk kurva cenderung ditengah tidak condong kekiri maupun kekanan.

b) Uji Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model tabel regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (*Variance Inflasi*

Factor / VIF). Hasil analisis Uji Multikolineritas dapat dikemukakan pada table di bawah ini:

Tabel IV-8
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.772	11.937					
Pengawasan	.248	.733	.755	.523	.361	.545	1.834
Kompensasi	.163	.683	.723	.443	.291	.545	1.834

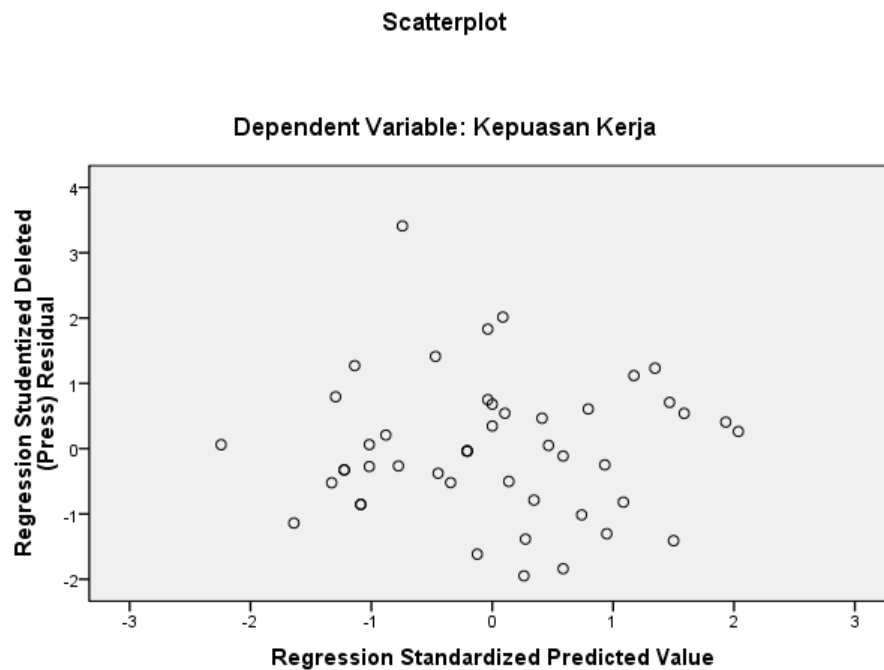
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2018

Variabel independen yakni Pengawasan (X_1) = 1,834 Kompensasi (X_2) = 1,834 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi, sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independen penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji Multikolineritas pada tabel IV-8 memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIP lebih kecil dari 5. Dalam ketentuan yang berlaku bahwa jika nilai VIF lebih besar dari 5 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolineritas (Azuar & Irfan, hal.170, 2013). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data tidak terdapat gejala Multikolineritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians rasidual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut heteroskedastiditas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam hal ini dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar : IV- 2
Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Adapun model yang baik dalam suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heteroskedastisitas. Maka untuk menentukan dalam pengambilan keputusan ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika diagram pancar membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- b) Jika membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. (Azuar & Irfan, hal. 171, 2013)

Berdasarkan ketentuan di atas maka dapat disimpulkan bahwa “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi dan data dapat dianalisis selanjutnya.

4. Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi berganda dalam contoh ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Tabel IV-9
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.583	4.145		.864	.392
Pengawasan	.490	.120	.489	4.072	.000
Kompensasi	.423	.129	.394	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 3,583 + 0,490 X_1 + 0,423 X_2$$

Keterangan :

- Nilai $a = 3,583$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Pengawasan (X_1), Kompensasi dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 3,583
- Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,490$ menunjukkan apabila pengawasan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja PT. Nagoya Motor Indonesia Medan sebesar

49,0%. Kontribusi yang diberikan pengawasan terhadap kepuasan kerja sebesar 49%.

- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,423$ menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja PT. Nagoya Motor Indonesia Medan sebesar 42,3%. Kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 42,3%.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel bebas secara parsial dalam mempengaruhi variabel terikat. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (Pengawasan dan Kompensasi) secara individual dapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja). Rumus yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{r}}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistik t di atas peneliti menggunakan data SPSS *for windows* versi 16.0 pada tabel IV. 15, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel IV-10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.583	4.145		.864	.392
Pengawasan	.490	.120	.489	4.072	.000
Kompensasi	.423	.129	.394	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil SPSS 16.0 (2018)

Nilai t untuk $n = 47 - 2 = 45$ adalah 2,014.

1) Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas

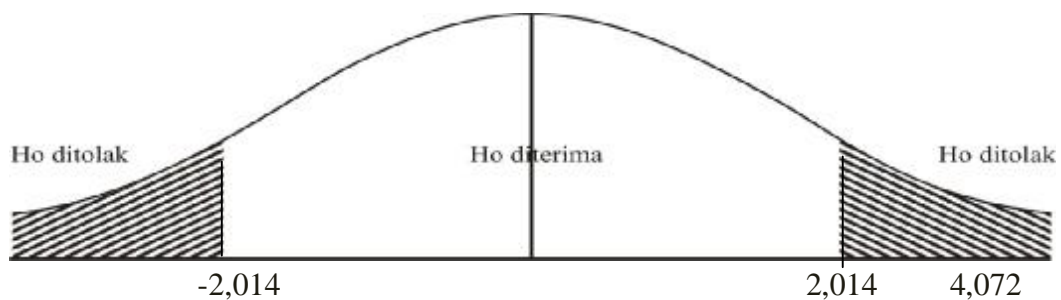
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pengawasan secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap produktivitas, dari pengelolaan SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$= 4,072$$

$$= 2,014$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

1. (diterima jika : $-2.014 \leq$
2. (° diterima jika : a. $> 2,014$
- b. $< -2,014$



Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Hasil SPSS (2018)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh sebesar 4,072 sementara sebesar 2,014. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) Berarti ditolak (diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

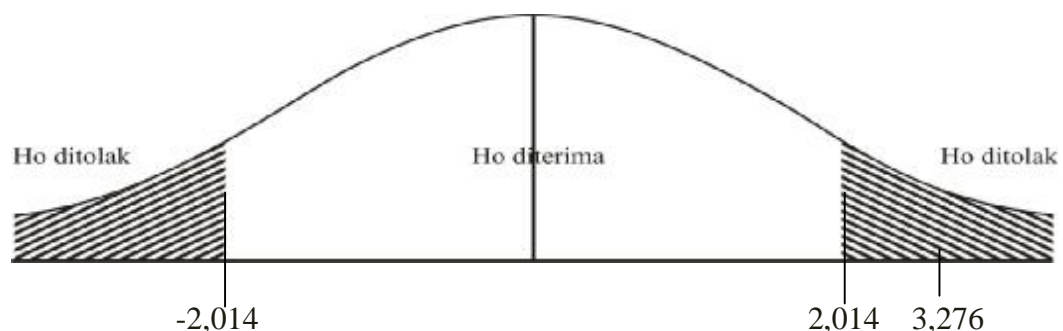
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap produktivitas, dari pengelolaan SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$= 3,276$$

$$= 2,014$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

1. (diterima jika : $-2.014 \leq$
2. (° diterima jika : a. $> 2,014$
b. $< -2,014$



Gambar IV- 4 : Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Sumber : Hasil SPSS (2018)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh sebesar 5.503 sementara sebesar 2,014. Dan nilai signifikansi sebesar 0.002 (lebih kecil dari 0,05) Berarti ditolak (diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Pengawasan dan Kompensasi untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman kinerja, berikut adalah hasil statistik pengujiannya.

Tabel IV-11
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762.304	2	381.152	41.552	.000 ^a
	Residual	403.611	44	9.173		
	Total	1165.915	46			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan

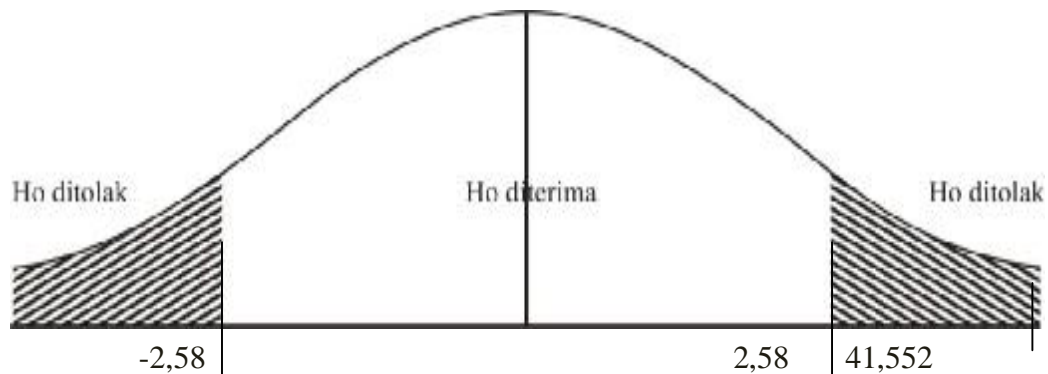
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$= n-k-1 = 47-2-1 = 44 \text{ adalah } 2,58.$$

Berdasarkan hasil uji F hitung pada tabel di atas, diperoleh nilai sebesar 41,552 dengan signifikan 0,000, sementara nilai berdasarkan dk = $n-k-1 = 47-2-1 = 44$ dengan tingkat signifikan 5 % adalah 2,58.

Dari kriteria pengambilan keputusan :

- a. Tolak (apabila $> 2,58$ atau $-2,58$
- b. Terima (° apabila $< 2,58$ atau $-2,58$



Gambar IV-5 : Kriteria Uji F

Sumber : Hasil SPSS (2018)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh F_{hitung} sebesar 41,492 sementara F_{tabel} sebesar 2,58. Berarti H_0 ditolak (H_0 diterima), hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Pengawasan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan.

6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Tabel IV-12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.809 ^a	.654	.638	3.02869	.654	41.552	2	44	.000	2.601

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

Tabel IV-12 memperlihatkan bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari Pengawasan, Kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,654 atau 65,4%, sementara sisanya sebesar 34,6 dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan yang menyatakan bahwa \geq yakni $4,072 \geq 2,014$. Hal ini menunjukkan bahwa berada didaerah penerimaan ditolak (diterima), hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan. Hal ini berarti Pengawasan dalam bekerja sangat penting dilakukan perusahaan untuk melihat tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Tanpa adanya Pengawasan dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi dari para karyawan maka ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sutrisno (2014, hal.111)

Berdasarkan temuan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustini (2013) menemukan bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan pun akan tercapai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan menyatakan bahwa \geq dengan nilai yakni $3,276 \geq 2,014$. Hal ini menunjukkan bahwa berada didaerah penerimaan ditolak (diterima), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan. Ini berarti pemberian Kompensasi karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja para karyawan. Kompensasi karyawan sangat penting sesuai dengan pengarahannya yang diberikan.

Kompensasi merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.

Semakin baik Kompensasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap aktivitas kerja diperusahaan secara keseluruhan. Sutrisno (2014, hal 95)

Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012), ia berkesimpulan bahwa karena nilai signifikansi uji t variabel Kompensasi sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima dengan uraian ada pengaruh positif yang signifikan variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

3. Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan. Menyatakan bahwa jelas terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan uji F didapat nilai sebesar 41,552 dengan signifikan 0,000, sementara nilai berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,58. Karena lebih besar dari maka H_0 ditolak (H_a terima), artinya ada pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan, Semakin baik Kompensasi yang dimiliki karyawan dan semakin besar Pengawasan yang diberikan maka semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan yang sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Menurut Wibowo (2014. hal, 03) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu

perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Fuanida (2009) menyimpulkan bahwa pengawasan dan kompensasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin, dan lebih giat bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan. Kemudian didukung dengan pemberian Pengawasan yang tinggi akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan, membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih menyenangkan dan bukan menjadi suatu beban. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara signifikan terdapat pengaruh yang dibuktikan melalui uji F hitung sebesar (41,552) yang lebih besar dari F tabel (2,58). Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa semakin baik Pengawasan dan Kompensasi maka semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan apabila semakin buruk Pengawasan kerja dan Kompensasi maka Kepuasan Kerja juga akan semakin turun. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,654 atau 65,4% artinya 65,4% Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh Pengawasan dan Kompensasi, sedangkan sisanya 34,6% Kepuasan Kerja dapat disebabkan oleh variabel lain diluar variabel Kompensasi dan Pengawasan yang tidak diamati secara pasti dalam penelitian ini. Dilihat dari koefisien regresi menunjukkan positif yaitu sebesar 0,490 (Pengawasan) 0,423 (Kompensasi). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar diberikan oleh variabel pengawasan sebesar 0,490 dan pengaruh terkecil diberikan oleh variabel kompensasi sebesar 0,423.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan yang menyatakan bahwa $\bar{X} \geq \bar{Y}$ yakni $4,072 \geq 2,014$. Hal ini menunjukkan bahwa \bar{X} berada didaerah penerimaan (ditolak ((diterima),
2. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan menyatakan bahwa $\bar{X} \geq \bar{Y}$ dengan nilai yakni $3,276 \geq 2,014$. Hal ini menunjukkan bahwa \bar{X} berada didaerah penerimaan (ditolak ((diterima),
3. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan. Menyatakan bahwa jelas terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan uji F didapat nilai F sebesar 41,552 dengan signifikan 0,000, sementara nilai F berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,58. Karena F lebih besar dari F_{α} maka H_0 ditolak (H_a terima), artinya ada pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Pengawasan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi adalah sesuatu yang cukup penting untuk menunjang kualitas dalam bekerja, maka dalam hal ini penulis memberikan saran kepada perusahaan:

1. PT. Nagoya Motor Indonesia perlu meningkatkan pengawasan kerja terhadap para bawahannya. Pengawasan tersebut juga harus dilakukan secara langsung dan tepat waktu. Dengan demikian karyawan akan merasa selalu diawasi dan akan lebih giat lagi bekerja.
2. PT. Nagoya Motor Indonesia perlu memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada para karyawannya. Kompensasi yang diberikan juga harus dilakukan tepat waktu. Hal ini akan lebih membuat karyawan untuk semangat bekerja.
3. Perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya seperti meningkatkan apresiasi para karyawan terhadap rekan kerja yang mendukung karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* , Medan – Sumatera Utara: Penerbit Madenatera
- Agustin Sri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* , Medan: Penerbit Madenatera.
- Anoraga, Panji (2009). *Psikologi Kerja* , Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Dewi, Iis Puspika, (2012). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Kelas I di Bandar Lampung”. *Jurnal Organisasi dan manajemen*. Vol. 2 No.2, Oktober 2012.
- Fathoni, Abdurrahmat (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Fuanida (2009), “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang”. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*. Vol. 2 No.4, Agustus 2009
- Handoko, T Hani (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya manusia*, Edisi kedua : BPFE- Yogyakarta
- Juliandi, Azuar, Irfan (2013). *Analisis Data Kuantatif Untuk Penelitian Kepariwisata dengan Aplikasi Pengolahan Data Statistik SPSS*. Cetak Pertama. Medan: Hard & Soft Skill Learning Centre.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Siagian, Sondang (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang (2012). *Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edi, (2014), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Perdana Media Group
- Veithzal Rivai, (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo, (2014), *Manajemen Kinerja*, Edisi ke 4, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.